

On vaikea aloittaa tätä viimeistä puheenjohtajan palstan kirjoitusta. Aikaa on kulunut 14 vuotta tässä tehtävässä. Vuodet ovat olleet kiinnostavia ja ajoittain paljonkin henkistä voimavaraa vaativia. Joskus on joutunut laittamaan itsensä niin totaalisesti likoon, että lähiympäristökin on sen varmasti tuntenut. Kuitenkin on aina selvitty, josta suuri kiitos kuuluu jäsenistölle sekä hallitus- ja luottamustehtävissä olleille saamastani tuesta. Suuri rikkaus on ollut saada tutustua suureen joukkoon jäseniä eri puolelta Suomea. Ystäväpiiri on kasvanut näiden vuosien aikana kovasti. Monta hauskaakin on koettu yhdessä ja erilaiset tapahtumat tulevat varmasti vielä tulevaisuudessa useasti mieleen. Kaiken kaikkiaan puheenjohtajakauteni on ollut yksi elämäni suuria kokemuksia. Kiitos siitä kuuluu kaikille teille. Yhdistys jatkaa toimintaansa vaihdoksen jälkeenkin omalla linjallaan jäsenistönsä parhaaksi. Toivon uudelle puheenjohtajalle Harri Lepolahdelle ja hallitukselle voimia edunvalvontatyössään. Siihen he tulevat tarvitsemaan meidän kaikkien tukea.

UPJ / uo-ves

Uuden palkkausjärjestelmän eteenpäin vieminen on ollut hidasta ja vaikeaa. Neuvotteluissa on oltu paikallaan, kun selkeää henkilöstöjärjestöjen yhteistä linjaa neuvotteluihin ei löytynyt. Järjestöt ovat kokoontuneet erikseen keskenään ja sopineet yhteisestä työryhmästä (3+3), jonka nimeämisen on työnantaja hyväksynyt ja korvaa sen kulut.

Työryhmä tulee antamaan jatkossa yhteiset tiedotteet jäsenilleen, jotta huhuilta ja väärinymmärryksiltä vältyttäisiin.

Viimeistään nyt pitää kaikkien ymmärtää uuden palkkausjärjestelmän tulevan ja että se tulee varmasti. Emme varmasti jää ainoaksi valtion työntekijäryhmäksi, jota se ei tulisi koskettamaan. Sopimus on vain pyrittävä saamaan meidän kannaltamme parhaaksi mahdolliseksi. Määräajan (15.2.2005) ylittäminen ei varmasti ole meille eduksi. Samoin kuin ei ole koko julkiselle hallinnolle eduksi, jos meneillään olevat TUPO - neuvottelut eivät onnistu.

Uljas

Kaikkihan me tiedämme mitä uusi järjestelmä on saanut aikaan työssämme. Nyt on käynyt niin, että se romuttaa kaiken entisen ja sen yhteydessä hankitun ammattitaidon ja on pakko siirtyä tekemään työtä pelkän koneen kanssa. Mutta me tiedämme sen, että tämä työ on muutakin kuin konetyötä.

Huolestuttavinta mielestäni on se, että Uljas-vaikeudet tuntuvat jo selvästi vaikuttavan työskentelyympäristöön virastoissa. Ihmiset ovat käyneet kireiksi ja keskinäinen kanssakäyminen on tuhoutumassa ja sairauslomat ovat lisääntyneet. Henkilöstöhuolto tällaisessa muutospaineessa on erittäin tärkeää ja se on näissä olosuhteissa ulosoton johdon ja virastopäällikön vastuulla. Toivottavasti kone saataisiin joskus toimimaan edes tyydyttävästi. Nyt pitää myös esimiesten huomioida se, etteivät ala vaatia muutosten edellyttämää tehokkuutta ennen kuin edes työvälineet ovat kunnossa ja toimivat.

Mauno Laaninen
puheenjohtaja

* * * * *

NEUVOTTELUTILANNE

Tiedote 4 / 2004 (22.10.2004)

Uusi palkkausjärjestelmän (UPJ) / ulosotto-virkaehtosopimus

Neuvottelut 5.10.2004 eivät edenneet, joten järjestöt kokoontuivat 19.10.2004 keskenään neuvonpitoon, jotta UPJ:n neuvottelut työnantajan kanssa saataisiin vauhtiin.

SUY:n edustajina olivat puheenjohtaja Mauno Laaninen, pääluottamusmies Jarmo Savela ja hallituksen jäsen Harri Lepolahti sekä liitosta Keijo Kaleva.

VAL / SUY esitys käsittelyn lähtökohdaksi oli UPJ:n teksti; OM-Columbuksen vaativuustason peruspalkka, ts. sen tason hinnan määrittely ja sitten sen vaatima lisärahoitus. Sen jälkeen otetaan harkintaan ja laskelmiin eri vaihtoehdot palkkiopuolelta. Tämän on ollut koko ajan lyhyesti kerrottuna yhdistyksemme hallituksen keskustelun päälinja.

Päätettiin perustaa yhteinen työryhmä, jossa kolme edustajaa / järjestö. SUY:n hallitus on valinnut seuraavat: Harri Lepolahti, Hannu Virkkala ja Jarmo Savela. Työnantajaa pyydetään virallisesti nimeämään työryhmä ja jäsenille pyydetään virkavapaata kokouspäivien ajalle. Lisäksi asiantuntijaksi tilastojensa kanssa kokouksiin kutsutaan ministeriöstä Maire Kulpakko.

Seuraavat neuvottelut työnantajan kanssa 29.10.2004.

/ ts

* * * * *

Avustavien ulosottomiesten palkkausjärjestelmän kehittämisen ja muut ajankohtaiset asiat

Tiedote 3 / 2004

Uudistuksen yhteyteen ajoittuu samanaikaisesti ULJAS-järjestelmän käyttöönotto ja ulosottolainuudistus. Nämä kaikki ovat erillisiä asioita, mutta samanaikainen toteutus ja palkkausjärjestelmäuudistuksen valmistelu johtaa helposti kaikkien asioiden sekaantumiseen yhdeksi puuroksi.

Lainsäädäntöuudistus on tietenkin viime kädessä ollut eduskunnan asia. Tietojärjestelmän uudistaminen on ollut valmistelussa pitkään. Käyttöönottoa on siirretty useasti. On havaittu uuden järjestelmän olevan monin osin raakile. Se työllistää avustavia kohtuuttomasti ja varsinainen työ jää hoitamatta. Näihin asioihin on kiinnitetty huomiota. Viestit on viety oikeusministeriöön. Virheistä vastaa tietenkin ministeriö, mutta monta asiaa joutuvat avustavat etulinjassa selittämään ja hoitamaan parhain päin suhteessa velkojiin ja velallisiin.

Otimme neuvottelussa 15.3.2004 esille kuluvan palkkiojakson palkkioiden maksatuksen virkaehtosopimuksen mukaisesti. Työnantaja ymmärsi ongelman ja lupasi huolehtia asian sopimuksen mukaisesti. Olemme varpaillamme valvomassa jos virkaehtosopimuksen määräyksiä rikotaan.

Palkkaneuvotteluissa työnantaja on esittänyt omat tavoitteensa ja toimittanut pyynnöstämme laskelmia vuosilta 2001 - 2002 ja osan vuoden 2003 laskelmia. Me olemme tehneet omia laskelmia mahdollisista muutoksista ja vaikutuksista. Näiden tietojen perusteella ei pidä tehdä vielä johtopäätöksiä saati päätöksiä, mutta arviointipohjaa alkaa olla.

Mitä me haemme uudistukselta ?

1. Riittävän korkeat perusvaativuuspalkat

2. Selvitämme Valtion työmarkkinalaitoksen ja keskusjärjestöjen kanssa onko erillinen suoritusosuus välttämätön uudessa palkkausjärjestelmässämme. Olemme katsoneet, että palkkioiden osuus on jo nykyin ollut suoritusosan veroinen palkanosa. Palkkausjärjestelmästä ei saa tehdä liian monimutkaista. Suoritusarviointi vaatisi kehittyneitä esimiestyötä. Useassa yhteydessä on todettu esimiestyön kehittymättömyys valtion virastoissa. Esimiestyön kehittämiseen haluamme kuitenkin kiinnittää huomiota. Oikeusministeriön on alettava kouluttamaan esimiehiä kautta linjan kuten muuallakin valtionhallinnossa tapahtuu.

3. Turvallisuuden lisääminen tehtävien muutoksissa. Palkan kehittyminen, sekä peruspalkkojen osalta että palkkioiden osalta työmäärien muuttuessa.

4. Tässä tilanteessa tulee ottaa huomioon
- tulevat lainmuutospaineet, joista osa on jo ennakoitavissa
- hakijoiden omaperintä
- Uljaksen aiheuttamat muutokset (yksinomaan työnantajan toimivaltaan kuuluvat ohjeet ja määräykset)

Mauno Laaninen
Puheenjohtaja

Keijo Kaleva
Sopimus sihteeri

* * * * *

Neuvottelutilanne uudesta palkkausjärjestelmästä 20.02.2004

Neuvottelut palkkiojärjestelmän muutoksesta ja OM-Columbus-palkkausjärjestelmästä ovat alkaneet työnantajan kanssa. Haluan tässä yhteydessä korostaa sitä, että neuvottelut ovat vielä täysin alkuvaiheessa eikä mitään päätöksiä ole vielä tehty, joten johtopäätösten teko tässä vaiheessa on vielä hätiköintiä.

Palkkioperusteiden muuttamisessa on käsitelty seuraavia aiheita:

- tp-palkkioiden vaihtaminen peruspalkkaan
- perimispalkkio maksukohtaiseksi (kuittikohtaisuudesta luopuminen)
- ensimmäisen kehotuksen palkkion siirtäminen peruspalkkaan (maksu ennen eräpäivää/eräpäivänä tai jonakin päivänä sen jälkeen)

Jo tässä on paljon selvittämistä ja laskemista, kuten se miten eritellään ensimmäisen keharin maksu ja muutetaanko taulukkoa maksukohtaisessa kertymässä ym.

Esimerkkilaskelmia tehdään nyt sillä pohjalla, että peruspalkan pohjana olisi 2000 €/kk (OM-Columbuksen taso). Tässäkään suhteessa ei vielä ole tehty mitään päätöksiä.

Columbus-palkkausjärjestelmään, kuten kaikkiin valtion uusiin palkkausjärjestelmiin kuuluu henkilökohtainen suoritusarviointi, josta yrittömmen päästä aikoo, mutta nyt näyttää siltä, että se kuitonkainen on pakko ottaa myös käyttöön.

Kertaukseksi pieni perusesitys Columbus-palkkausjärjestelmästä.

Oikeusministeriön hallinnonalla käytettävä **OM-Columbus palkkausjärjestelmä** on kokonaisuus, jonka muodostuu :

- 1) - vaativuusarviointijärjestelmästä, jonka avulla määritetään tehtäväkohtainen palkanosa (meillä tehty ja arviointi antaisi pisteet, jotka olisivat yllämainitun 2000 € arvoiset, josta ei vielä kuitenkaan ole sovittu)
- 2) - suoritusarviointijärjestelmästä, jonka avulla määritetään henkilökohtaisen palkan suoritusosa
- 3) - kokemislisästä, joka muodostaa palkan henkilökohtaisen kokemusosan (meidän kohdalta puhuttu kahdesta tasosta eli 5% viiden vuoden jälkeen ja 10% kymmenen vuoden jälkeen)
- 4) - mahdollisesta takuu/joustolisästä

Nämä ovat niitä pohjia, joista keskustellaan. Neuvottelutahti varmasti tiivistyy koko ajan ja seuraava neuvottelu on jo maaliskuun alkupuolella. Neuvotteluihin liittyy paljon asioita, jotka vaativat tarkempaa pohdintaa ja paljon lisäselvityksiä. Niistä sitten enemmän neuvottelujen edistyessä.

Eipä nyt muuta kuin voimia Uljaksen kanssa. Henkistä kestävyyttä tullaan varmasti tarvitsemaan.

Mauno Laaninen, pj

* * * * *